



Déclaration liminaire CAP Mouvement / Nominations Inspecteurs départementaux 18 novembre 2010

Monsieur le Président ,

Nuitamment, à 2h22, le 10 novembre la loi portant contre-réforme des retraites a été promulguée.

Cette décision a été prise dans la précipitation.

Elle fait suite à une parodie de négociation avec les partenaires sociaux et des débats parlementaires menés à la hussarde, où les procédés les plus autoritaires ont été mis en œuvre (impossibilité pour chaque député d'expliquer son vote, recours à la procédure du vote bloqué).

Bien sûr, elle ne clôt pas le mouvement social multiforme et intergénérationnel de rejet de ce texte, dicté par la volonté de complaire aux marchés financiers.

Ce n'est pas le non-événement du remaniement, malgré la parade médiatique qui l'accompagne, qui va faire oublier aux 70% des français les motifs de leur soutien à ce mouvement. Il exprime le refus de ces plans d'austérité qui entraînent les économies dans une spirale récessive, sacrifiant l'emploi, les salaires et la protection sociale.

À l'évidence, ce passage en force ne pourra que renforcer les tensions sociales dans notre pays et motive largement le prochain mouvement d'action du 23 novembre prochain.

D'abord, parce que les effets du nouveau dispositif seront immédiats pour des dizaines de milliers de personnes.

Puis, parce qu'il y a tous ceux, qui savent que leur droit à partir en retraite sera reculé, alors qu'ils ne supportent plus les conditions de travail qui leur sont imposées actuellement, et ils sont de plus en plus nombreux à la DGFIP, notamment parmi les cadres.

Pour les fonctionnaires, au-delà de l'alignement à 62 et 67 ans, d'autres conséquences vont très vite entrer en application :

- l'augmentation du taux de cotisation retraite (de 7,85% à 10,55%) au nom de l'égalité avec les autres salariés,

- la fermeture (au-delà de 2012) du dispositif de départ anticipé après 15 ans d'activité pour les parents de trois enfants,

- « last but not least » l'instauration d'un nouveau mode de calcul du dernier salaire. Avant cette loi, le dernier mois de salaire des fonctionnaires partant en retraite leur était payé intégralement, quelle que soit la date de départ, même le 2 ou le 3.

Cette mesure était la contrepartie du fait que la pension de retraite n'est liquidée qu'à compter du mois suivant celui du départ en retraite. C'était aussi une forme de « prime de départ en retraite » comparable, même si elle était très modeste, à celle existant pour certaines professions du privé.

A compter du 1er juillet 2011, ce dispositif de paiement intégral du mois de départ est supprimé. En revanche, celui concernant le premier versement de la pension est maintenu !

Parallèlement à cette nouvelle loi, le régime de la CPA est supprimé au 01/01/2011.

Décidément, ce pouvoir sait traquer dans le détail les « privilèges » des fonctionnaires.

En revanche, il sait esquiver les niches fiscales les plus coûteuses dès lors qu'elles bénéficient aux nantis et aux très grandes entreprises. C'est le cas par exemple, de la niche «COPE » qui va coûter 10 milliards de plus sur trois ans, que son estimation initiale (à noter qu'en 2009, 44% de cette manne aura profité à 10 entreprises seulement).

Les agents de la DGFIP sont particulièrement conscients, de ce systématisme à faire payer la crise financière, responsable de plus de 60% de l'aggravation des déficits et la préservation des intérêts des nantis.

C'est dans ce contexte que va être annoncée, service par service, la répartition des 2600 suppressions d'emplois prévues pour 2011.

Ces annonces ne peuvent que faire monter d'un cran le mécontentement, en particulier celui des cadres concernés par cette CAP.

La CGT vous demande d'entendre ici les motifs qui expliquent la situation des services et des cadres, dans ce contexte de suppressions d'emplois et de réorganisation.

La situation des S.I.E.

M. PARINI dans son message du 4 octobre, sans doute dans un mouvement de compassion, a souligné « l'activité intense » des SIE en 2010.

L'usage de l'euphémisme n'est en la circonstance pas acceptable, la réalité doit être dite :

- la réforme de la TP : les SIE vivent comme une calamité cette réforme bâclée, consécutive à une annonce de la Présidence, totalement improvisée, sans formation réelle des personnels, (le seul support que nous ayons résidant dans des « questions-réponses » revues et corrigées de façon quasi quotidienne par GF2, sans synthèse effective).

Outre que cette réforme contient potentiellement des problèmes à venir pour les collectivités territoriales, elle va s'accompagner pour ces services d'un vaste plan de révision des VL foncières des locaux professionnels. De plus, cette réforme a généré dans son sillage pléthore de taxes annexes (9) dont le recouvrement va incomber aux SIE !!!

- L'abaissement du seuil des téléprocédures conjugué à la fermeture délibérée de la plate forme TOSCANE au moment ou nous en avons le plus besoin, il a suscité en plein été une saturation des postes téléphoniques et des situations de tension , aboutissant à des « crises de nerfs ».

- La généralisation de « GESPRO », les nécessaires formations dans un contexte permanent de sous-effectif ont aggravé les difficultés des services, qui subissent maintenant la persistance des dysfonctionnements : les redescentes incertaines et les prises en compte des régimes d'imposition souvent problématiques.

- Les effets de la crise économique : elle entraîne un recouvrement plus difficile, l'augmentation significative des procédures collectives, la multiplication des plans de règlement, des chèques impayés

- Le statut de l'auto-entrepreneur : il génère énormément d'appels téléphoniques pour de faibles enjeux.

Par ailleurs, la mise en place par vagues des DLU, a conduit, en ce qui concerne la « Fiscalité Professionnelle », au démantèlement des SIE/C qui constituaient un soutien technique et juridique indispensable, tant en ce qui concerne la gestion des IFU que le recouvrement.

Le résultat : une perte nette des compétences déployées par les IP et chargés de mission et de l'assistance aux SIE.

A cet égard, nous devons faire passer ici un message d'alerte : la nouvelle doctrine d'emploi des IPDIR, devenus essentiellement « IP AUDITEURS » se traduit dans les services comptables par des audits à répétition, sans valeur-ajoutée pour la mission.

L'expression qui monte, à ce sujet ; c'est : **LAISSEZ NOUS TRAVAILLER !**

A l'évidence, le recouvrement est une orientation prioritaire du DGFIP et des numéros 1 des DLU, désormais tous comptables.

Comment concilier cette priorité avec les indicateurs de gestion toujours maintenus ?

Enfin, que pensez-vous de l'amendement BOUVARD, visant à mettre à la charge des comptables, une amende proportionnelle au salaire, attaché au classement du poste ?

La situation des SIP-SIE : Toujours plus avec moins de moyens !

Les SIP devaient être la vitrine de la nouvelle organisation. Las, il est loin de la coupe aux lèvres !

S'ajoutant aux 258 SIP mis en place en 2009, l'année 2010 a vu l'installation de 339 SIP au total. A la fin de cette année, les trois quarts des SIP auront été installés dans les 750 centres des impôts.

Après la première vague de généralisation de 2009, qui concernait essentiellement des sites de moyenne importance, l'administration procède désormais, à marche forcée, à la mise en route de grands SIP dans des sites multi-CDI en agglomération urbaine. Lors de leur l'installation, de multiples problèmes surgissent.

Le rythme accéléré du déploiement des SIP a généré un malaise et une pression grandissante dans les services, tandis que les emplois continuent de fondre.

Les conditions de travail se détériorent rapidement, et la campagne IR 2010 s'est déroulée sous tension :

- Accueils physique et téléphonique des contribuables en augmentation dans un contexte de difficultés économiques croissantes pour nombre de contribuables ;

- Conditions de travail dégradées, qui amènent nombre de chefs de service à faire des choix prioritaires au détriment, de certaines missions, dont la mise à jour des informations cadastrales.

La situation des Pôles de Recouvrement Spécialisés :

Le Directeur général a chargé les Pôles de Recouvrement Spécialisés d'une ambition considérable, à savoir le recouvrement efficace, rapide et pugnace des créances importantes et complexes, tout un programme !

Venons-en comme toujours, à la question essentielle pour nous : les moyens sont-ils à la hauteur des enjeux ?

Il est demandé à des équipes, souvent de taille très modeste, de faire face à une polyvalence totale, sans respect des métiers et avec une formation en décalé.

Nous ne croyons plus aux discours rassurants de l'administration centrale ; demain nous aurons une procédure de recouvrement fusionnée dans le cadre de la ré ingénierie des process ; demain nous aurons une informatique fusionnée ; demain nous raserons gratis ; oui, mais, pour aujourd'hui, que proposez vous ?

Par ailleurs, devant l'insuffisance des règles de compétence des PRS définies au niveau national, les protocoles locaux fleurissent ; plaisante justice qu'une rivière borgne, vous connaissez la suite ?

Les mouvements

Nous constatons un phénomène inquiétant et révélateur : l'importance croissante des vacances :

- 84 postes d'IDEP 2 ;
- 9 postes IDEP 1 966 non comptables
- 6 postes de comptables IDEP 966 comptables ;

Sur l'accès au grade d'inspecteur départemental :

La tendance amorcée les années précédentes se confirme pour le taux de participation à la sélection. En effet, cette année encore, il est inférieur à 5% : 4,83% pour être précis (4,24% l'année dernière). Ce taux reste faible par rapport à la plage utile. Pourtant le Président de cette CAP nous annonçait, il y a quelques mois, qu'une campagne de promotion permettrait de pallier le manque de candidatures.

Bien sûr, ce constat ne peut être déconnecté du nombre important de vacances sur les postes d'Idép 901 : 84 postes vacants sur 273 postes au mouvement, soit près de 31%. (chiffre quasiment équivalent à celui du vivier)

Ces nombreuses vacances créent des situations inacceptables : des services sans chef de service et laissés en jachère, des responsables affectés sur plusieurs services...

Les fusions de services et la création des SIP, suscitent l'émergence d'un "corps de chargés de missions ", dont les attributions sont très variables selon les directions et les humeurs directoriales.

Ainsi, l'attractivité des postes d'IDEP se dégrade compte tenu de l'absence de visibilité et des difficultés de positionnement par rapport aux Inspecteurs principaux . Elles peuvent être résumées comme suit :

❖ des rémunérations insuffisantes : un régime indemnitaire qui n'a pas été revalorisé suite à la fusion et un déroulé de carrière non linéaire.

- une absence de doctrine d'emploi et un positionnement hiérarchique difficile dans le cadre de la mise en place des nouvelles structures ; ce n'est pas le décret du 26 août 2010 et son projet de déclinaison dans la fiche n°3 qui clarifient quelque chose : chef de service ou adjoint ou chargé de mission .. etc ; Ainsi, dans la pratique les IDEP 2 assument de plus en plus souvent les fonctions qui étaient assumés antérieurement par des inspecteurs principaux (chargé de pôle CE, chef de brigade chargé de mission et d'audit, chef de division, délégué à la formation professionnelle...). Cet état de fait appelle une reconnaissance : à travail égal, salaire égal !

- une absence de reconnaissance : la prime à la performance rappelons-le est entièrement modulable, discrétionnaire ;

- un dispositif d'affectation au niveau départemental ou par zone : Cela entraîne des conséquences négatives et est particulièrement discriminant pour les personnes chargées de famille .Dans ce domaine, les perspectives ouvertes par la fiche n° 3 des futures règles de gestion des A + ne sont pas encourageantes, c'est le moins que l'on puisse dire .

- un déroulé de carrière non linéaire ; actuellement les possibilités de dérouler une carrière sont quasiment nulles dans certaines régions, de nombreux postes d'IDEP 1 non comptables, ayant été supprimés suite à la fusion et à la mise en place des SIP.

Postes comptables.

Les vacances de postes 966 comptables sont un signe.

Bien évidemment, il peut être invoqué la revalorisation indemnitaire des inspecteurs principaux et des directeurs divisionnaires, et peut être, la perspective des carrières dans le cadre du nouveau statut.

Il devrait être aussi signalé, le manque d'attractivité des CH 3 et 2 et même 1, consécutif à la mise en place des grades d'AFIP et d'AGFIP.

Ce constat renforce notre critique du régime indemnitaire, auquel a abouti cette harmonisation et qui n'a eu aucune répercussion pour les comptables 966, CSC4 et CSC3.

De fait, alors que le recouvrement est placé comme une orientation prioritaire de la DGFIP, nous aboutissons à la situation paradoxale, où les postes comptables ont perdu de leur attractivité.

La direction générale doit faire le constat lucide de cette situation et mettre en discussion, la mise en place d'un régime indemnitaire en adéquation avec les responsabilités de chaque cadre.

Une observation de nature technique qui serait de nature à faciliter l'établissement de ce mouvement : le mouvement des CSC/HEA devrait être traité dans le cadre de la même CAP que celle de tous les autres comptables.

Le reclassement intermédiaire et ses suites.

Nous nous félicitons, à la lecture de ce mouvement du nombre de promotions que ce reclassement a généré.

Toutefois, nous voulons rappeler qu'un reclassement opéré plus tôt, aurait été préférable à celui réalisé de façon précipitée, et dans le cadre d'une concertation tronquée.

Nous rappelons notre exigence de l'ouverture d'une véritable concertation sur les critères de classement et sur la pyramide des indices des postes comptables.

En particulier, il nous semble illusoire de prétendre régler de manière efficiente le classement de tous les postes comptables de la DGFIP en une seule journée, le 17 décembre prochain.

Pourtant, en terme de calendrier nous rappelons que ce classement doit être finalisé début janvier 2011, pour être intégré dans le PBO annonçant le mouvement du 01/09/2011.

Nous sommes dans l'obligation de répéter la question déjà formulée lors de la CAP CH : Avez-vous des précisions à nous apporter sur la méthode de concertation qui sera retenue ?

Par ailleurs, ces décisions de promotion sur place appellent des précisions en termes de gestion, dont nous voulons nous faire l'écho.

- En ce qui concerne le régime indemnitaire, l'effet pécuniaire interviendra-t-il bien au 01/09/2010,

- le délai de séjour sera-t-il bien décompté à la date d'installation sur le poste ? Nous pensons qu'il est souhaitable que les collègues puissent libérer ces postes, s'ils le souhaitent, le plus vite possible, en particulier, lorsqu'il y a double ou triple salto.

- dans le cadre des carrières prévues dans le nouveau statut, les IP et IDIV pourront accéder à des postes HEA et HEB. A quelle date cet accès sera-t-il possible ? De notre point de vue, il doit correspondre à la mise en place du nouveau statut.

Perspectives

Pour terminer nous souhaitons évoquer le processus de concertation sur les règles de gestion des A et A+.

Nous avons déjà abordé le sujet du reclassement et la prochaine échéance est celle du groupe de travail du 29 novembre.

Les premiers documents ont enfin été communiqués aux OS. Ils concernent 11 grades différents allant de receveur percepteur, à receveur des finances, en passant par TP/ IDEP/IP/DIR DIV/DIR DEP. 8942 cadres sont concernés par ces nouvelles règles que nous devons discuter le 29 novembre prochain, en une demi journée seulement !

Au premier coup d'œil on comprend à quel point il existe des divergences dans l'existant des deux réseaux, notamment concernant :

- les modalités de recrutement :entretien, propositions des TPG,
- les critères d'ancienneté pour les sélections IDEP/IP/DD,
- les mutations et promotions : sur place, à titre personnel, avec ou sans mobilité géographique, au fil de l'eau, avec des délais de séjours différents...
- les préparations au concours : pour tous ou les plus méritants...

Pour autant, les orientations proposées dans le dispositif cible, laissent apparaître en filigrane deux principes, que la direction générale semble souhaiter voir imprimer, à toutes les futures règles communes.

- **1er principe: le rôle prépondérant des directeurs** qui est présent dans tous les actes de gestion concernant les cadres. Ainsi, «l'appréciation portée par le directeur sur le parcours de carrière et les compétences acquises » commande les recrutements et de nombreuses mutations, même pour les postes de fin de carrière. La notion d'entretien d'orientation avec le chef de pôle des ressources humaines, et la mise en place de comités de sélection au niveau interregional ou central (ce qui est différent d'un jury national), avec le dossier de l'agent à disposition, ne constituent pas des procédures, garantissant suffisamment l'impartialité.

- **2ème principe : les attentes au regard des aptitudes des futurs cadres « à porter la vision de la direction générale »**. Ces qualités qui seront recherchées lors des recrutements, ont de quoi générer quelques inquiétudes sur les futurs profils qui seront retenus. Est-ce la nouvelle définition de la loyauté ?

En revanche, si nous avons bien compris la philosophie du futur dispositif, il nous manque des fondamentaux :

- quels volumes de recrutements pour les IDIV/IP/AFIPadjoints et quelles perspectives au-delà ?
- quid des inspecteurs actuellement sur des postes comptables ?

- quid de la gestion des stocks IDIV/IP/DD ?
- quid des futurs régimes indemnitaires, y compris pour les cadres A B et C, qui sont les parents pauvres de la fusion ?

Pour le reste nous n'entrerons pas dans le détail des propositions qui sont loin de répondre à toutes nos inquiétudes. Cela fera l'objet des discussions lors des réunions du groupe de travail.

Enfin, au moment où les futures règles de gestion sont soumises à la discussion, ce mouvement devrait donner matière à réflexion. Les nombreuses vacances d'emplois doivent susciter une question : quel impact ont les règles de gestion, sur leur émergence ?

Un examen lucide doit aboutir au constat que toutes les règles qui génèrent de l'incertitude, quant à l'affectation et aux perspectives de retour, dans sa région d'origine, pénalisent les candidats. En effet, pour des raisons personnelles, le plus souvent familiales, ils ne veulent pas s'éloigner trop, ou trop longtemps. C'est particulièrement vrai pour les femmes, si l'on regarde les chiffres dans les mouvements et les promotions.

En conclusion, nous voulons très sincèrement remercier le bureau RH1B qui a élaboré un mouvement d'une complexité et d'une importance exceptionnelle.

Nous remercions ce bureau encore une fois pour sa parfaite disponibilité et son écoute.